

ABSTRAK

PT X merupakan perusahaan Kontraktor dan Konsultan *Engineering* dimana dalam praktek penilaian kinerja karyawan, masih menggunakan penilaian kinerja yang sangat sederhana dan subyektif, yaitu hanya berdasarkan perilaku karyawan sehari-hari. Selain itu, karyawan juga tidak memahami standar maupun target yang ditetapkan oleh manajemen karena tidak tertulis dengan jelas, yang kemudian pada akhirnya menyebabkan karyawan tidak mendapatkan umpan balik dan penghargaan yang tepat atas kinerja mereka selama ini.

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan rencana strategis divisi yang selaras dengan rencana strategis organisasi PT X, kemudian untuk merumuskan *job specification* yang selaras dengan rencana strategis divisi PT X untuk masing-masing jenis pekerjaan, dan merumuskan penilaian kinerja individu di PT X berdasarkan pendekatan hasil kerja (*result approach*) dan perilaku kerja (*behavior approach*) serta untuk mengetahui strategi implementasi penilaian kinerja individu yang tepat yang dapat diterapkan di PT X.

Penelitian ini merupakan penelitian eksploratoris dengan menggunakan pendekatan kualitatif berdasarkan *case study*. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah catatan arsip perusahaan dan dokumentasi, laporan hasil wawancara, observasi dan *focus group discussion*. *Key informan* yang digunakan adalah seluruh karyawan PT X, yang meliputi Direktur, Manajer Divisi dan karyawan di masing-masing divisi tersebut.

Hasil dari penelitian ini adalah penilaian kinerja individu bagi karyawan PT X yang mencakup penilaian hasil kerja (*result*), penilaian perilaku kerja (*behavior*) dan strategi implementasi penilaian kinerja individu di PT X.

Kata kunci: manajemen kinerja, spesifikasi pekerjaan, *result approach*, *behavior approach*